

国労東日本本部第 32 回定期大会 執行委員長挨拶

第 32 回東日本本部定期大会に参集された構成員並びに傍聴者の皆さん大変ご苦勞様です。東日本本部執行委員長の大沼です。また、お忙しい中、多くのご来賓の皆さま、弁護団の皆さまにお越しいただきましたこと心から感謝申し上げます。執行委員会を代表し、4 点の課題に触れながらご挨拶をさせていただきます。

まず 1 点目は、最重要課題としての組織の強化・拡大についてです。JR31 年にして誰もが予想もしない情勢をむかえました。国鉄の「分割・民営化」政策を強力に推進してきた会社と東労組の間で、18 春闘を巡る交渉で対立し、「労使共同宣言」の失効から 3 万人を超える組合員の脱退に発展し、東労組の瓦解に至りました。今、JR 東日本内の労働組合加入比率が社員全体で 3 割強となってしまう、36 協定などの締結については、職場においては社員代表を選挙により選出する手続きが取られるなど、職場における労働組合の影響力はかつてないほど後退することになりました。

東日本本部としては、3 月 11 日に各地方書記長会議を開催し、情報の共有化と情勢認識の一致を図り、当面する組織対策について全力を挙げることの意思統一を図りました。今年度の加入者は〇〇名であります。また、混乱した 3 月からでは〇〇名となり、昨年からすれば大きく前進することが出来ました。特に、平成採用の組合員が〇〇名と加入の半分を数え、高崎地方本部では今年度の新入社員を獲得するなど、各地方、現場組合員の奮闘に対し敬意を表すところです。組織全体を勇気づけた経験と教訓に、率直に学び合いたいと思います。

ある地方の歓迎会へ参加させていただきました。加入した組合員からは「会社あつての労働組合とは思いますが、ただ、会社の言いなりだけでもだめだと思い加入しました」との決意がありました。3 万人を超える組合に未加入の社員がいます。私たちは、粘り強く職場における信頼関係を構築する中で、労働組合の必要性を理解してもらい、国労を選択してもらおう取り組みを進めてまいります。

今、東日本本部には平成採用の組合員が〇〇人程になりました。この世代の拡大をさらに推し進め、社員の過半数を超える労働組合をめざし、影響力を高めてまいります。

2 点目は安全・安定輸送の確立と職場労働条件改善の取り組みについてです。昨年 9 月ごろから立て続けて発生した大規模輸送障害に対する改善交渉を、電気協議会の皆さんと共に 5 月 21 日に行いました。作業手順の改善、仕上がりの確認など改めて技術継承や教育における問題、業務内容の見直しについて会社

側と確認してきました。また、現場設備の点検などの重複による日常業務へのしわ寄せ問題を提起し、会社に改善を求めてきたところです。

東日本本部は、「保線部門におけるメンテナンス最適化」等の各施策に対しこの間、職場集会の開催や各職能別協議会を中心に要求のとりまとめ、団体交渉等をそれぞれ精力的に展開してきました。また、労働条件に関する協約改訂については毎年交渉し、今回も特殊勤務手当の制度改正等につなげてきています。会社側からは、「スピード感と時間軸をしっかりと持ち課題に対応する」ことが求められています。これら施策や協定については、「労使間の取り扱いに関する協約」に則り正面から受け止め、実施後もしっかりと検証し、問題点は改善を求め、職場からの粘り強い運動を引き続き進めてまいります。

スピード感、時間軸の背景には、国鉄世代の大量退職問題があります。退職者数と採用者数を見て今年度は、千人単位で要員が不足するという現状です。ここ数年はこうした傾向が続くこととなります。東日本本部としては、要員要求をしていますが、会社の経営権の範疇であり簡単に穴は空きませんし、生産年齢人口の減少などの社会環境もあります。東日本本部として譲れない要求を明確にし、安全やサービスを後退させないこと、労働条件の切り下げを認めないことを含め、持続的成長のためにも水平分業しているグループ会社の労働条件の底上げも合わせ粘り強く求めていくことにします。

3点目は、4月からJR東日本において「新たなエルダー制度」がスタートしました。東日本本部の組織数では、再雇用組合員が現役組合員と間もなく逆転します。65歳まで働き続けられる環境整備は、組織的にも重要な課題となります。組合員の声にあるように、グループ会社との直接交渉に道を開くことも一つの課題となります。

今回の制度の見直しの狙いの一つは、国鉄世代の退職期を乗り切るまでに本気で活用できる柔軟な要員体制が必要であるということです。東日本本部としては、これまでに出版されていたエルダー制度に対する要求の到達点と受け止め、妥結、整理を図ってきました。

本体内雇用が増えることで受け皿の拡大になり、遠距離や単身赴任は最低、解消されるであろうこと、会社持出し110億円規模の賃金改善は、退職時の5割から6割賃金へ改善されることとなります。その後のアンケート調査では、5月段階でJR提示が37人あったことや、年収も平均80万円ほど引き上げられたことに対し仲間の声は、概ね肯定的なものでありました。一方、実施後には「未だスケジュールは遅れている」「本体内を広げたのに単身赴任前提のような提示を受けた」などの報告を受け、会社に対し強く問題提起をしてきました。

東日本本部としては、引き続き年間の出来上がりを見つつ改善の取り組みを進めて行くことと合わせ、グループ会社との直接交渉のための対策を追求していくことにします。

4点目は政治課題についてです。政府は、196回通常国会の目玉法案の一つ、「働き方改革関連法案」について国会の会期を延長し、6月29日参議院本会議で与党などの賛成多数で可決、成立させました。残業時間の上限が、目安から強制力になりました（過労死認定ラインが基準となった問題が残りました）。一方、高度プロフェッショナル制度は、省令により業種の拡大や条件の引き下げが可能な内容で、労働時間規制から除外する制度として過労死拡大を懸念する声が上がっています。同一労働・同一賃金に関しては、あくまで不合理な格差が禁止されることであって、無条件ですべての待遇が同一になるわけではありません。ただし、非正規社員の労働条件を一定引き上げていくツールとしては有効活用できます。

法案の成立に先立ち、労働契約法20条を巡る最高裁判決が、6月1日に示されました。60歳での再雇用に対する判決は、一般労働とは切り離して年金などの関係を持出し「定年者の賃金を下げることは不合理ではない」と一審から大きく後退するものになりました。一方、物流会社契約社員の判決については、6種類中4種類の手当の格差を不合理として是正の判断をしています。本日開催する労働講座により、詳しくは海渡弁護士から講演を頂きますので、全体で学習していきたいと思えます。

安倍政権は、今国会でカジノ法、6増参議院選挙改正法などの悪法を強引に成立させてきました。しかし一方では、森友、加計疑惑、事務次官らの不祥事問題など野党からの追及や大衆行動など院内外からの抗議の声によって、憲法改「正」発議までの展開に持ち込むことも出来ませんでした。

9月には自民党総裁選挙で安倍首相が3選を果たすとの見方が大勢を占めています。いよいよ国民投票に向けた動きが加速されていきます。私たちは、安倍9条改憲NO全国市民アクションなど広範な市民団体と立憲野党の共闘で、安倍暴走政治にストップをかけなければなりません。来年の統一自治体選挙、夏の参議院選挙などを関係する政党や友誼団体と連携しながら、推薦候補者等の勝利をめざし奮闘していくことにします。

結びに、国労再生への環境は作られました。後は、職場問題を仲間と一緒に考え、悩み、職場改善の取り組みを通して国労への信頼を広げる運動作りになります。成果や教訓、経験をお互いが学び合える真摯な討論を、各代議員の皆さんに要請します。

社員の過半数を代表する国労の再生に向け闘いを、国労東日本が一体となって進めて行く確認の大会にしましょう。東日本本部がその先頭で奮闘する決意を申し上げ、執行委員会を代表しての挨拶にさせていただきます。